

Journée internationale de lutte pour les droits des femmes LE 8 MARS 2019



Toutes et tous mobilisés pour gagner l'égalité entre les femmes et les hommes

Proposée pour la première fois en 1910, la journée internationale de lutte pour les droits des femmes trouve son origine dans les luttes ouvrières et les manifestations de femmes réclamant le droit de vote, de meilleures conditions de travail, l'égalité entre les femmes et les hommes, etc.

C'est en 1917 que la date du 8 mars sera fixée, suite à la grève des ouvrières de St Pétersbourg et deviendra une journée d'initiatives et d'actions partout dans le monde pour gagner l'égalité femmes-hommes.

Plus que jamais le besoin d'agir pour les droits des femmes est criant.

En effet, les femmes sont les premières victimes des politiques de régression sociale conduites depuis plus de 30 ans et accélérées par Macron.

La réalité en chiffres :

- 26 % d'écart salarial moyen,
- 82 % des salarié·es à temps partiel sont des femmes,
- 17 % seulement des métiers sont mixtes,
- 63 % des salarié·es payés au SMIC sont des femmes,
- 40 % de pension de retraite en moins pour les femmes,
- 59 % des entreprises de plus de 50 salarié·es ne respectent pas la loi et n'ont ni accord, ni plan d'action sur l'égalité professionnelle,
- 0,2 % seulement des entreprises ont été sanctionnées.



Macron a cru bon, de faire des effets de manches en décrétant l'égalité femmes-hommes « grande cause nationale ». En réalité, toutes les politiques mises en œuvre par le président des riches depuis son arrivée se sont attaquées aux salarié·es et aux plus précaires.

Et les femmes sont en première ligne.

Après le passage en force des ordonnances détruisant le Code du Travail :

- ✓ facilitation des licenciements ; à peine les décrets parus, les licenciements se sont multipliés, notamment dans les secteurs d'activités fortement féminisées comme dans la grande distribution (Castorama, Brico-Dépôt, Carrefour, etc.)
- ✓ attaques sur le temps de travail jetant toujours plus de femmes dans le temps partiel imposé.

Les nouvelles régressions sociales annoncées vont aggraver cette situation.

- ✓ le projet de démantèlement de la fonction publique est une attaque frappant brutalement les femmes car les fonctionnaires sont majoritairement des femmes.
- ✓ après le gel du point d'indice depuis 2010, entraînant une dégradation importante du pouvoir d'achat, la rémunération au mérite va aggraver les inégalités salariales dont les femmes sont les premières victimes.
- ✓ plans de départs volontaires collectifs (c'est-à-dire licenciements), annoncés.



- ✓ alors que 67 % des contractuel·les dans la fonction publique sont des femmes, la volonté du gouvernement d'élargir le recours aux contractuel·les, va, là encore, aggraver cette situation de précarité des femmes,
- ✓ après avoir supprimé les CHSCT dans le privé, le gouvernement entend enterrer également cette instance dans le public, qui est l'outil des salarié·es pour contrôler, notamment les plans d'égalité femmes-hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles, travailler des plans de prévention et d'accompagnement les victimes.
- ✓ attaques sur les retraites : baisse importantes des pensions.

Et le récent plan sur la mise en place d'un « index de l'égalité », issue de la loi de juillet 2018, dont le décret d'application n'est sorti que le 8 janvier 2019 risque de tourner une nouvelle fois, aux bonnes déclarations d'intentions stériles.

Fruit de la pression de la CGT, avec d'autres organisations syndicales et associations féministes, pour que le gouvernement complète l'obligation de moyen en matière d'égalité professionnelle par des sanctions contraignant à des résultats, cet index aurait pu être un outil pour résorber les inégalités.

Mais comme depuis ces 30 dernières années, la résistance patronale et la complicité de l'État patron vont permettre aux employeur·es, privés comme publics, de contourner leur obligation.

L'index égalité salariale comment ça marche :

C'est un système de notation des entreprises qui sera sur un index de 100, basé sur 5 critères. Les entreprises en dessous de 75/100 pourront être sanctionnées à hauteur de 1 % de la masse salariale, si au bout de 3 ans, malgré les plans d'actions de rattrapage, elles n'ont pas atteint 75/100.

Les 5 critères sont les suivants :

- 1) écart de rémunération entre les hommes et les femmes (40 points),
- 2) comparaison du nombre de femmes augmentées (hors promotion), par rapport aux hommes (20 points),
- 3) comparaison du nombre de femmes promues par rapport aux hommes (15 points),
- 4) pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année à leur retour de congés maternité (15 points),
- 5) le nombre de salarié-es du sexe sous représenté, parmi les dix salarié-es ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points).

Cet index pourrait donc permettre de résorber les 9,4 % d'écart que le gouvernement reconnaît comme « injustifié ».

Mais bien entendu, le patronat a freiné des quatre fers et l'État patron s'est dédouané de cette obligation.

Outre, le fait que les salarié-es des entreprises de moins de 50 salarié-es sont exclus de dispositif (une salariée sur 20), la loi permet aux employeur-es, par le tripatouillage des chiffres et l'utilisation frauduleuse de ce barème, d'échapper aux sanctions, même s'il y a des écarts de rémunération avérés jusqu'à 15 %.

De plus, quant aux éventuelles sanctions pour les plus inégalitaires, on ne voit guère comment elles pourraient être appliquées, avec des effectifs de l'Inspection du Travail réduits de 20 % en dix ans.

Seule la mobilisation permettra de dépasser les déclarations d'intention et d'imposer une réelle égalité.

C'est d'autant plus indispensable qu'aux inégalités salariales, s'ajoutent les violences sexistes et sexuelles au travail :

- 80 % des femmes disent être victimes de sexisme au travail,
- 20 % de harcèlement sexuel au travail,
- 8 viols ou tentatives de viol ont lieu chaque jour en France sur un lieu de travail,
- 70 % des victimes disent ne pas en avoir parlé à leur supérieur-e. Quand elles l'ont fait, 40 % d'entre-elles ont été mutées, placardisées, voire licenciées.
- 223 femmes sont victimes de violences au sein du couple par an et cela a des conséquences sur leur vie professionnelle.

ÇA NE PEUT PLUS DURER !



Toutes et tous ensemble, gagnons de véritables mesures pour gagner l'égalité femmes-hommes.

Pour gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la CGT propose :

- Garantir l'égalité salariale par de réelles sanctions pour les entreprises et administrations qui discriminent,
 - La revalorisation des métiers à prédominance féminine
- Un vrai indicateur pour mesurer réellement les discriminations sur les carrières
- Renforcer les condamnations des employeur-es en cas de discriminations (notamment en cas de récidive)
- Lutter contre les temps partiels de moins de 24H/semaine et la précarité
- La protection des femmes enceintes et le soutien de la parentalité
- Allonger les congés maternité et paternité et les rendre universels
- Un service public de prise en charge de l'enfance et de la perte d'autonomie
- La mixité des filières de formation et des métiers
- Un accès libre et remboursé à la contraception et à l'IVG sur tout le territoire.

Pour lutter contre les violences au travail et protéger les victimes, la CGT propose :

- la mise en œuvre de sanctions pour les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations de prévention et de protection des salarié-es sur les violences sexistes et sexuelles,
- le maintien des CHSCT et la création de référent-es violences, indépendants de l'employeur-e, désigné-e par les Instances Représentatives du Personnel, chargés d'accompagner les victimes, et de suivre la mise en œuvre des mesures de prévention,
- la mise en place d'une heure de sensibilisation obligatoire de tous les salarié-es d'une formation de tous les manager-es, RH et professionnel-les, (magistrat-es, policier-ères, gendarmes, professionnel-les de santé, enseignant-es...),
- le doublement des subventions aux associations et du nombre de places d'hébergements,
- la protection des victimes contre le licenciement et les sanctions, la prise en charge de l'ensemble des frais de justice par l'employeur-e et la reconnaissance automatique de leur situation en Accident du Travail/Maladie Professionnelle, la création d'un statut de la victime dans les procédures disciplinaires,
 - l'extension des prérogatives et moyens des inspecteur-trices et des médecins du travail,
- la mise en place d'une norme contraignante de l'Organisation Internationale du Travail pour protéger toutes les femmes du monde contre les violences sexistes et sexuelles.

Dans le cadre de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, l'Union Départementale CGT de Loir & Cher appelle toutes et tous les salarié-es, les retraité-es, les chômeur-euses, les jeunes à participer au rassemblement :

LE VENDREDI 8 MARS 2019

A PARTIR DE 12H00 DEVANT LA PREFECTURE DE BLOIS.

(Vente de casse-croûtes sur place)

L'UD CGT de Loir & Cher donnera également **une conférence de presse à 15H40**, heure où les femmes cessent d'être payées au regard de l'écart de 26 % de salaire avec les hommes.

Lutter pour le progrès social, pour l'égalité femmes/hommes.

Plus de droits pour les femmes, c'est plus de droits pour tous.